
《企业基业长青运营智慧——总裁班》

课程意义——为什么要学习本课程？（学习本课程的必要性）

为什么企业经营了多年，仍然没有大的发展？

为什么企业最累的哪个人，永远是老板（领导）？

为什么我一天什么都没有干，仍然感觉到心力疲惫？

为什么跟我一起打天下的‘功臣’，最终离我而去？

为什么企业制定的制度，最后却变成一张‘废纸’？

为什么员工总不在状态，把工作当成一个赚钱的工具？

课程目标——通过学习本课程，您将实现以下转变：

帮助总裁（高层管理者）梳理清晰企业成长发展轨迹

帮助总裁（高层管理者）认清管理的本质和职责

帮助总裁（高层管理者）塑造积极的心智模式

帮助总裁（高层管理者）建设‘员工激励’机制

帮助总裁（高层管理者）留住左膀右臂

对象：

董事长、总裁、总经理等高层管理者

时间： 3天

课程简要：

第一部分：现代企业各种管理优势分析。

解决问题：你认为什么是好的管理？是人治、法治、还是文治？为什么？

➤ 企业管理的三个阶段：人治、法治、文治

优劣分析

动态分析

➤ 动态分析法发展的四个阶段：

阶段 1、饥饿基本法

阶段 2、麻雀基本法

阶段 3、系统基本法

阶段 4、创新基本法

➤ 文化建设是法治执行的保障

没有文化的企业制度，是没有灵魂的制度

没有制度的文化建设，是没有力量的巨人

第二部分：企业制度建设的流程和基本原则

解决问题：企业是不缺制度的，但往往形同虚设，成为一纸空文？（中国

企业的制度到底应该如何制定和执行）

➤ 企业制度的关键意义

制度是运营的保障

激励制度和管理制度的区别

➤ 制度建设的基本流程

1、明确制度编制的目的及依据；

2、提炼企业价值理念，梳理企业发展战略；

3、设计管理制度。（注意事项）

➤ 企业制度建设的基本原则

原则一、火炉法则（及时性、预警性、平等性）

原则二、傻子法制（制度不能复杂、流于形式）

原则三、参与法则（没有自律，就没有自由）

第三部分：企业“员工激励”机制的建设

解决的问题：激励是一阵子的、启发是一辈子，寻找员工动力源泉，合理的运营目标、薪酬、晋升、培训、制度、股权、文化等工具制定出持续的‘员工激励’体系。

➤ 主要的激励理论

认知人性、寻找需求

激励的两个层面

➤ 激励机制的内容和企业激励的方法

只有形成体系，才能才是持续的价值

激励是把双刃剑

激励机制——为激励提供资源

第四部分：企业制度的执行文化的建立

解决问题：为什么辛辛苦苦建立的制度，到最后却无法执行或执行的过程中半途而废，是制

度不科学、不系统吗？还是员工素质的问题？制度又该如何刚性执行？又该如何弹性着陆？

➤ 没有绝对的科学和合理的制度

制度只有认同的程度，认同的程度决定了执行的程度

➤ 制度必须具有刚性，没有刚性的制度，就等同于没有制度（比没有制度更糟）

弹性着陆靠管理者素质提升，更靠企业文化的愿景和价值观取向

➤ 买面包的案例分析

报销风波案例分析（情景模拟和实战演练）

解决问题：再科学、合理的制度，也需要和管理者的执行素质相之匹配

➤ 深刻理解和参悟公司制度和价值观取向

大多数企业制度制定者的出发点是好的，执行的失败，是执行者理解的扭曲

➤ 制度是给谁制度的？是好是人，还是坏人？是下属，还是全员？

➤ 管理者角色认知准确

角色认知是沟通的保证，而管理者的沟通水平却是制度执行的前提

➤ 岗位技能匹配

（如：角色认知、目标管理、团队建设等技能的匹配）

第四部分：高层管理者必备的‘胸怀’（阳光心态）

解决问题：修身、方能齐家：齐家、方能治国：治国、方能平天下。

➤ 快乐是自己给的，不是别人施舍的

寻找快乐和幸福的根源在哪里？

➤ 心智模式创新

心境变了，世界就变了

换心、换位、换向思考

➤ 企业家的胸怀来自放下

放下，方能解脱

放空，方能装下